
СИСТЕМИ ТА МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ Й АДМІНІСТРУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЮ ЕКОНОМІКОЮ

УДК 657

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ЯК ОСНОВА КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Бондар Микола Іванович

доктор економічних наук, професор

Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна

e-mail: oefbondar@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-1904-1211

Єршова Наталя Юріївна

кандидат економічних наук, доцент

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

вул. Кирпичова, 2, 61002, Харків, Україна

e-mail: iershova.ny@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-3544-3816

Ткаченко Марина Олексіївна

кандидат економічних наук

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

вул. Кирпичова, 2, 61002, Харків, Україна

e-mail: marinatkachenko84@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-2605-2653

Стаття присвячена дослідженню компетентісного підходу як основи кадрового забезпечення стратегічного управлінського обліку на підприємстві. Проведений аналіз наукової літератури довів, що відмінними рисами стратегічного управлінського обліку стає те, що пріоритетним напрямком формування інформації в його системі є задоволення інформаційних потреб стратегічного управління в частині обліку та аналізу ключових факторів успіху, ризиків та формуванні стратегічної управлінської звітності. Досліджена сутність поняття «компетентність» та обґрунтована детермінанта професійної компетентності фахівця зі стратегічного управлінського обліку, яка базується на концепції компетентності. На основі структурного підходу запропоновані складові професійної компетентності фахівця зі стратегічного управлінського обліку.

Для оцінювання загальної компетентності фахівців зі стратегічного управлінського обліку на рівні підприємства запропоновано інтегральний показник, сформований за такими критеріями: пізнавальна мотивація, професійні навички, міжособистісні й комунікативні навички, управлінські навички, колективні навички, показник «Фахівець зі стратегічного управлінського обліку очима керівника підприємства». Розроблений шаблон для представлення результатів оцінювання загальної компетентності фахівця зі стратегічного управлінського обліку.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що реалізація стратегії стійкого функціонування суб'єктів господарювання в ринковій економіці висуває нові вимоги не до конкретних знань, а до компетенцій працівників, зажадає їх особистих якостей. Запропонований методичний підхід до оцінювання загальної компетентності фахівців зі стратегічного управлінського обліку є універсальним і може бути адаптований для використання на підприємствах будь-якої організаційно-правової форми та галузі. Цінність методичного підходу полягає в тому, що він не тільки надасть можливість керівникам та менеджерам підприємств оцінювати компетентність кадрового забезпечення стратегічного управлінського обліку на основі ключових складових загальної компетентності фахівця зі стратегічного управлінського обліку, але й створює інноваційний інструментарій підвищення ефективності стратегічного управління підприємством в цілому.

Ключові слова: компетентісний підхід, кадрове забезпечення, стратегічний управлінський облік, професійна компетентність фахівця.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Бондарь Николай Иванович

доктор экономических наук, профессор

Киевский национальный экономический университет им. Вадима Гетьмана

пр. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина

e-mail: oefbondar@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-1904-1211

Ершова Наталья Юрьевна

кандидат экономических наук, доцент

Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт»

ул. Кирпичева, 2, 61002, Харьков, Украина

e-mail: iershova.ny@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-3544-3816

Ткаченко Марина Алексеевна

кандидат экономических наук

Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт»

ул. Кирпичева, 2, 61002, Харьков, Украина

e-mail: marinatkachenko84@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-2605-2653

Статья посвящена исследованию компетентностного подхода как основы кадрового обеспечения стратегического управленческого учета на предприятии. Проведенный анализ научной литературы показал, что отличительными чертами стратегического управленческого учета становится то, что приоритетным направлением формирования информации в его системе является удовлетворение информационных потребностей стратегического управления в части учета и анализа ключевых факторов успеха, рисков и формировании стратегической управленческой отчетности. Исследована сущность понятия «компетентность» и обоснована детерминанта профессиональной компетентности специалиста по стратегическому управленческому учету, основанная на концепции компетентности. На основе структурного подхода выделены составляющие профессиональной компетентности специалиста по стратегическому управленческому учету.

Для оценки общей компетентности специалистов по стратегическому управленческому учету на уровне предприятия предложен интегральный показатель, сформированный по следующим критериям: познавательная мотивация, профессиональные навыки, межличностные и коммуникативные навыки, управленческие навыки, коллективные навыки, показатель «Специалист по стратегическому управленческому учету глазами руководителя предприятия». Разработан шаблон для представления результатов оценки общей компетентности специалиста по стратегическому управленческому учету.

По результатам проведенного исследования установлено, что реализация стратегии устойчивого функционирования субъектов хозяйствования в рыночной экономике выдвигает новые требования не к конкретным знаниям, а к компетенциям работников, их личностным качествам. Предложенный методический подход к оценке общей компетентности специалистов по стратегическому управленческому учету является универсальным и может быть адаптирован для использования на предприятиях любой организационно-правовой формы и отрасли. Ценность методического подхода заключается в том, что он не только даст возможность руководителям и менеджерам предприятий оценивать компетентность кадрового обеспечения стратегического управленческого учета на основе ключевых составляющих общей компетентности специалиста по стратегическому управленческому учету, но и создает инновационный инструментарий повышения эффективной стратегического управления предприятием в целом.

Ключевые слова: компетентностный подход, кадровое обеспечение, стратегический управленческий учет, профессиональная компетентность специалиста.

COMPETENCE APPROACH AS A BASIS FOR PERSONNEL SUPPORT FOR STRATEGIC ADMINISTRATIVE ACCOUNTING AT THE ENTERPRISE

Mykola Bondar

Doctor of Economics, Professor

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

54/1, Peremohy av., Kyiv, 03057, Ukraine

e-mail: oefbondar@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-1904-1211

Natalia Iershova
PhD, Associate Professor
National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»
2, Kirpicheva Str., 2, 61002, Kharkov, Ukraine
e-mail: iershova.ny@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-3544-3816

Marina Tkachenko
PhD
National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»
2, Kirpicheva Str., 2, 61002, Kharkov, Ukraine
e-mail: marinatkachenko84@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-2605-2653

The article is devoted to the study of the competence approach as the basis for staffing strategic management accounting in the enterprise. The analysis of the scientific literature showed that the distinctive features of strategic management accounting is that the priority direction for the formation of information in its system is to satisfy the information needs of strategic management in terms of accounting and analysis of key success factors, risks and the formation of strategic management reporting. The essence of the concept «competence» is investigated and the determinant of professional competence of a specialist in strategic management accounting based on the concept of competence is substantiated. Based on a structural approach, the components of professional competence of a specialist in strategic management accounting are proposed.

To assess the overall competence of specialists in strategic management accounting at the enterprise level, an integral indicator has been proposed that is formed according to the following criteria: cognitive motivation, professional skills, interpersonal and communication skills, management skills, collective skills, the indicator «Specialist in strategic management accounting through the eyes of an enterprise manager». A template has been developed for presenting the results of an assessment of the overall competence of a specialist in strategic management accounting.

According to the results of the study, it was established that the implementation of a strategy for the sustainable functioning of business entities in a market economy places new demands not on specific knowledge, but on the competences of employees, their personal qualities. The proposed methodological approach to assessing the overall competence of specialists in strategic management accounting is universal and can be adapted for use in enterprises from any legal form and industry. The value of the methodical approach lies in the fact that it will not only enable managers and managers of enterprises to assess the competence of staffing for strategic management accounting based on the key components of the overall competence of a strategic management accounting specialist, but also creates innovative tools to enhance effective strategic management of the enterprise as a whole.

Keywords: Competence Approach, Staffing, Strategic Management Accounting, Professional Competence of a Specialist.

Постановка проблеми. Забезпечення ефективності функціонування та розвитку суб'єктів господарювання в умовах мінливого та ризикового зовнішнього середовища супроводжується ускладненням завдань для управління і підвищенням необхідності своєчасного прийняття економічно обґрунтованих управлінських рішень. Це об'єктивно посилює роль стратегічного управління, а також значимість одержуваної інформації для осіб, які приймають стратегічні управлінські рішення. Роль стратегічного управлінського обліку полягає в забезпеченні керівництва підприємства внутрішньою і зовнішньою фінансовою та нефінансовою інформацією, необхідною для планування, аналізу та контролю прийняття стратегічних управлінських рішень, а також у здатності вираження та відображенні стратегічних завдань і планів у конкретних показниках. Тому затребуваними стають фахівці зі стратегічного управлінського обліку, підвищуються вимоги до їх компетенцій, оскільки стратегічний управлінський облік є інформаційною платформою розробки, обґрунтування, прийняття та контролю виконання стратегічних управлінських рішень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблемних питань стратегічного управлінського обліку присвячено багато праць як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, серед яких: М. І. Бондарь [1], М. А. Вахрушіна [2], В. І. Попович [3], А. А. Пилипенко [4], Б. Райан [5], К. Уорд [6] та ін. Організації управлінського обліку, у тому числі проблемам кадрового забезпечення, присвячені праці вітчизняних вчених, серед яких: І. К. Белоусова [7], Ф. Ф. Бутинень [8], С. Ф. Голов [9], Н. Ю. Єршова [10], М. С. Пушкар [11] та ін. Активізація наукових досліджень доводить актуальність питань організації та кадрового забезпечення стратегічного управлінського обліку з метою його адаптації до вимог управління та умов бізнесу.

Головною метою цієї роботи є розвиток теоретичних засад та практичного інструментарію оцінки

кадрового забезпечення стратегічного управлінського обліку на підприємстві на основі компетентнісного підходу.

Методологія дослідження. Дослідження базується на використанні структурного та системного підходів, за допомогою яких здійснювалось поєднання складних економічних явищ в єдиний процес.

Основні результати дослідження. Забезпечення конкурентоспроможності, реалізація стратегії стійкого функціонування суб'єктів господарювання в ринковій економіці висуває нові вимоги не до конкретних знань, а до компетенцій працівників, жадає їх особистісні якості. Це особливо важливо по відношенню до фахівців управлінського обліку, тому що до їх компетенцій останніми роками підвищуються вимоги з боку керівників та менеджерів вищої ланки. Так, в американському Положенні з управлінського обліку «Визначення управлінського обліку» вказується, що професія бухгалтера з управлінського обліку охоплює партнерство у прийнятті управлінських рішень, розробку систем планування та управління результативністю, і забезпечення експертного підходу до питань фінансової звітності та контролю для надання допомоги менеджерам у формулюванні та виконанні стратегії організації [9]. Останніми роками управлінський облік, як галузь знань, у відповідь на ускладнення управлінських запитів постійно розвивається: розширюються його функції, збільшується набір розв'язуваних їм завдань, різноманітніше стають застосовувані ним інструменти та методи. Саме тому, активне становлення його напрямку – стратегічного управлінського обліку, свідчить про те, що він стає дедалі затребуваним як в науковому, так і в корпоративному середовищі. Аналіз наукових праць Б. Райана, М. Бондаря, В. Керімова, А. Пилипенка, К. Уорда надав можливість охарактеризувати стратегічний управлінський облік як сучасний напрям управлінського обліку, в рамках якого формується інформація при прийнятті стратегічних управлінських рішень [1; 4; 5; 6]. М. А. Вахрушина надає стратегічному управлінському обліку таку характеристику: «... перебуваючи на перетині обліку, інформаційного забезпечення, контролю і координації підприємницької діяльності ... він займає особливе місце в управлінні підприємством, пов'язує воедино всі ці функції, інтегрує і координує їх, причому не підміняє собою управління підприємством, а лише переводить його на більш якісний рівень» [2, с. 17]. Аналіз наукової літератури свідчить, що відмінними рисами стратегічного управлінського обліку стає те, що пріоритетним напрямком формування інформації в його системі є задоволення інформаційних потреб стратегічного управління в частині обліку та аналізу ключових факторів успіху, ризиків та формуванні стратегічної управлінської звітності. У разі неякісного надання інформації може бути прийняте невірне управлінське рішення, що в умовах конкурентного середовища сучасного бізнесу становить ризик для підприємства.

З ХХІ ст. спостерігається зміна ставлення осіб, які приймають управлінські рішення на підприємствах, до одержуваної інформації. Зокрема, Т. Давенпорт, С. Іттенер та інші вказують на те, що починає приділятися більша увага перетворенню даних в корисну інформацію і знання, які сприяють ефективному розвитку підприємства [12; 13]. Т. Девенпорт і Д. Харріс відзначають тенденцію зсуву фокусу уваги з традиційних конкурентних переваг підприємства в сторону забезпечення ефективного аналізу даних і підвищення якості доступної інформації особам, які приймають управлінські рішення. Умовами підвищення ефективності роботи з інформацією є, у тому числі, навички та компетенції фахівця з управлінського обліку і технології, які застосовуються в процесі обліку, аналізу та контролю [12]. При цьому К. Хемінгвей окремо наголошує на необхідності формування аналітичних здібностей у фахівців обліково-аналітичного профілю з метою подання якісної інформації при прийнятті управлінських рішень [14].

Термін «компетентність», відповідно до словника Webster, виник у 1596 році. Сферою застосування цього поняття до середини ХХ ст. були юриспруденція, де компетентність означала набір прав і повноважень органів влади, а також психологія і педагогіка, де компетентність була сукупністю знань, навичок, умінь і здібностей окремо взятої особистості [15]. У 1957 році американський економіст П. Селзнік зробив спробу використання поняття «компетентність» стосовно організації. У 1990 році К. Прахалад і Г. Хамел опублікували роботу, що стала каталізатором нового напрямку в менеджменті організації, де за основу успішної діяльності компанії були прийняті її ресурси і можливості [16]. Компетентність в широкому сенсі слова означає обізнаність в чому-небудь, знання, досвід в тій чи іншій галузі. У більш вузькому сенсі вона є здатністю фахівця вирішувати професійні завдання. Також під компетенцією розуміють вимоги до особистих, професійних та інших якостей працівників [17, с. 20]. В даному розумінні компетенції використовуються при оцінці персоналу.

Як правило, необхідність у стратегічному управлінському обліку «назріває», коли підприємство досягає певного рівня організаційної культури, а управлінські завдання стають дедалі

складнішими, що потребує від фахівців стратегічного управлінського обліку участі в розробці та контролі виконання стратегічних планів функціонування і розвитку підприємств. Необхідно зазначити, що потреба в діяльності фахівців зі стратегічного управлінського обліку обумовлена також важливістю обліково-аналітичного забезпечення стратегічного управління підприємства, як інформаційно-забезпечуючого процесу, що уможливило змоделювати зміст діяльності фахівців зі стратегічного управлінського обліку:

- формування особливо важливої, в т.ч. конфіденційної, стратегічної інформації при прийнятті конкретних управлінських рішень;
- формування єдиного інформаційного простору для всіх підсистем;
- забезпечення системи обліково-аналітичних звітів;
- забезпечення узгодженості інтересів зацікавлених груп у процесі розробки стратегічних рішень;
- забезпечення оцінювання стратегічного розвитку підприємства;
- усунення інформаційних бар'єрів при взаємодії між підрозділами підприємства;
- контроль за збереженням та ефективним використанням інформації.

Забезпечення діяльності фахівців зі стратегічного управлінського обліку потребує знань сучасних методів та інструментів стратегічного обліку і аналізу, а саме: стратегічного ціноутворення та калькулювання; моніторингу конкурентних позицій (аналіз трендів та ін.); позиціонування підприємства (відповідно до обраної стратегії); планування та стратегічного бюджетування (flexed budget); системи збалансованих показників (balanced scorecard); комплексного аналізу (аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища, аналіз прибутковості підприємства, SWOT-аналіз, GAP-аналіз та ін.) [4-6].

Компетенції фахівця зі стратегічного управлінського обліку, як об'єктивно необхідні відомості про всі сторони обліково-аналітичної праці, складаються із затребуваних практикою загальних і професійних компонентів [10]. Вони складають основу для формування професійних умінь, навичок, специфічних психологічних якостей, професійних позицій при залученні обраних моделей, алгоритму і технологій обліку та аналізу. Нами зазначалося, що детермінанта професійної компетентності фахівця з управлінського обліку базується на концепції компетентності, яка покладена в основу сучасних навчальних технологій і базується на динамічній комбінації знань, умінь та цінностей та особистих якостей, що дає успішно реалізовувати професійні функції [10].

Структура професійної компетентності фахівця зі стратегічного управлінського обліку передбачає:

- наявність мотивації до формування професійної компетентності з питань стратегічного управлінського обліку, а також здатність до мотивування інших до ефективної професійної діяльності у цьому напрямку;
- усвідомлення загальносуспільної та професійної цінності обліково-аналітичної діяльності та компетентності з питань управлінського обліку в сучасних умовах;
- наявність знань, умінь та навичок досвіду застосування інформаційних технологій, мови світового спілкування, фахової термінології, знання про професійну діяльність;
- наявність чіткої стратегії формування професійної компетентності під час навчальної підготовки та стратегії застосування компетентності з питань управлінського обліку у професійній діяльності;
- здатність здійснювати професійну діяльність та, за потреби, корегувати (підвищувати рівень) власну діяльність [10].

Психологічні особливості (якості) фахівця зі стратегічного управлінського обліку проявляються в сукупності загальних психологічних властивостей особистості: аналітико-конструктивному складі мислення; емоційно-вольової стабільності; стресостійкості та адаптованості до екстремальних умов і факторів праці; емпатії та рефлексії; загальної психофізіологічної активності. Професійні вміння і навички, об'єктивно необхідні для успішної діяльності, включають великий арсенал його дій і «технік» щодо виконання практичних завдань, функцій і обов'язків. На нашу думку, сформувані необхідні навички для здійснення вказаних завдань можна у процесі перманентного навчання.

Професіоналізм фахівця зі стратегічного управлінського обліку відіграє визначальну роль в досягненні результатів праці. Складність полягає в тому, яким чином дати об'єктивну оцінку праці, рівню професіоналізму фахівця зі стратегічного управлінського обліку, а також продуктивності його досягнень. Вибір критеріїв є найважливішим етапом оптимізації праці фахівця зі стратегічного управлінського обліку. Від його успішності в істотній мірі залежить хід і результат вирішення

проблеми в цілому. Це обумовлює необхідність подальшої розробки відповідних критеріїв і показників.

Для оцінювання загальної компетентності фахівців зі стратегічного управлінського обліку на рівні підприємства пропонуємо використовувати інтегральний показник, сформований на основі компетентнісного підходу за такими критеріями:

Критерій 1 – пізнавальна мотивація, $M^{(k)}$,

Критерій 2 – професійні навички, $P^{(k)}$,

Критерій 3 – міжособистісні й комунікативні навички, $L^{(k)}$,

Критерій 4 – управлінські навички, $U^{(k)}$,

Критерій 5 – колективні навички, $K^{(k)}$,

Критерій 6 – показник «Фахівець зі стратегічного управлінського обліку очима керівника підприємства», $V_r^{(k)}$.

Більшість вчених і практиків погоджуються з тим, що значення критерію виступають мірилом відповідності виявленого досягнутого рівня об'єкта своєї сутності. Найбільш загальний критерій, званий інтегральним, як би синтезує в собі сутнісні зміни декількох об'єктів системи, без урахування яких неможливо скласти повне і правильне уявлення про весь сукупний об'єкт. Критерії, які синтезовані в інтегральну ознаку, можна по відношенню до нього вважати окремими критеріями. Тут важливо зазначити, що зміст інтегрального або приватного критерію не змінюється. Принципове значення має можливість створення інтегрального критерію, як сукупності деяких приватних. Отже, доцільно критерії та показники розглядати як самостійні складові єдиного оціночного блоку, які знаходяться в певному взаємозв'язку. З огляду на те, що вибір критеріїв і показників загальної компетентності залежить від численних і в той же час конкретних факторів, актуальним є формування інтегрального показника загальної компетентності k -ого фахівця зі стратегічного управлінського обліку за принципом адитивної згортки [18; 19].

Інтегральний показник загальної компетентності k -ого фахівця зі стратегічного управлінського обліку розраховується за формулою:

$$K_k = \sum_{i=1}^6 R_i^{(k)} \times w_{Ri}, \quad (1)$$

де K_k – інтегральний показник загальної компетентності k -ого фахівця зі стратегічного управлінського обліку,

$R^{(k)}$ – i -й критерій професійних навичок: $R^{(k)} = (M^{(k)}, P^{(k)}, L^{(k)}, U^{(k)}, K^{(k)}, V_r^{(k)})$. Кожний з показників, які входять до кожного з критеріїв пропонуємо оцінювати за п'ятибальною шкалою.

w_{Ri} – вагомий коефіцієнт i -го критерію, який встановлюється експертним шляхом.

Критерій 1 – пізнавальна мотивація ($M = \{M_1, M_2, \dots, M_5\}$):

де M_1 – здатність організовувати і доручати виконання завдань іншим;

M_2 – володіння методами та способами стимулювання праці співробітників;

M_3 – здатність мотивувати і розвивати людей;

M_4 – здатність до організації профільних семінарів для співробітників;

M_5 – здатність розвивати навички мотивації шляхом спільної роботи в колективі.

Показник професійних навичок $M^{(k)}$ для k -ого фахівця зі стратегічного управлінського обліку розраховується за формулою:

$$M^k = \sum_{i=1}^5 M_i^{(k)} \times w_{Mi}, \quad (2)$$

де $M_i^{(k)}$ – оцінка критерію M_i для k -ого фахівця зі стратегічного управлінського обліку;

w_{Mi} – вагомий коефіцієнт критерію M_i , який вказує на ступінь значимості компоненти M_i в системі M .

Вагомий коефіцієнт w_{Mi} тим вищий, чим більш значимою є компетенція M_i в системі M . Вагові коефіцієнти визначаються експертним шляхом у відповідності зі специфікою підприємства, де

$$\sum_{i=1}^6 w_{Mi} = 1.$$

Критерій 2 – професійні навички ($P = \{P_1, P_2, \dots, P_7\}$):

де P_1 – здатність використовувати методи аналізу для оцінювання фінансово-господарської діяльності підприємства;

P_2 – володіння методами та способами організації підготовки управлінської звітності, необхідної для задоволення інформаційних потреб осіб, що приймають рішення.;

P_3 – володіння технічними засобами та ІТ-технологіями в обліку та аналізі;

P_4 – володіння технологіями організації та ведення управлінського обліку;

P_5 – здатність здійснювати контрольні процедури для забезпечення отримання якісної інформації при прийнятті стратегічних управлінських рішень;

P_6 – здатність формувати обліково-аналітичну інформацію для ефективного стратегічного управління діяльністю підприємства;

P_7 – здатність до аналізу проблемних ситуацій в області організації облікових процесів і формування адекватної інформаційної бази для їх вирішення, визначення методів і способів їх вирішення.

Показник професійних навичок $P^{(k)}$ для k -ого фахівця зі стратегічного управлінського обліку розраховується за формулою:

$$P^k = \sum_{i=1}^7 P_i^{(k)} \times w_{pi}, \quad (3)$$

де $P_i^{(k)}$ – оцінка критерію P_i для k -ого фахівця зі стратегічного управлінського обліку;

w_{pi} – вагомий коефіцієнт критерію P_i , який вказує на ступінь значимості компоненти P_i в системі P .

Вагомий коефіцієнт w_{pi} тим вищий, чим більш значимою є компетенція P_i в системі P . Вагові коефіцієнти визначаються експертним шляхом у відповідності зі специфікою підприємства, де $\sum_{i=1}^7 w_{pi} = 1$.

Критерій 3 – міжособистісні й комунікативні навички ($L = \{L_1, L_2, \dots, L_7\}$),

де L_1 – здатність підтримувати належний рівень економічних знань та постійно підвищувати свою професійну підготовку;

L_2 – здатність знаходити прийнятні шляхи вирішення проблем і володіти вмінням дійти згоди в професійних ситуаціях;

L_3 – здатність працювати з іншими людьми в умовах взаємних консультацій, знаходити компроміси і залагоджувати конфлікти;

L_4 – здатність працювати в професійних і етичних рамках бухгалтерської професії, а також розвивати навички спілкування шляхом спільної роботи в колективі;

L_5 – здатність ефективно працювати з представниками різних культур;

L_6 – здатність вибирати пріоритети в обмежених умовах і організовувати роботу в жорстких умовах;

L_7 – визначеність і наполегливість стосовно поставлених завдань і взятих обов'язків.

Показник міжособистісних та комунікативних навичок $L^{(k)}$ для k -ого фахівця зі стратегічного управлінського обліку розраховується за формулою:

$$L^k = \sum_{i=1}^7 L_i^{(k)} \times w_{Li}, \quad (4)$$

де $L_i^{(k)}$ – оцінка критерію L_i для k -ого працівник;

w_{Li} – вагомий коефіцієнт критерію L_i в системі L , де, $\sum_{i=1}^7 w_{Li} = 1$.

Критерій 4 – управлінські навички ($U = \{U_1, U_2, \dots, U_6\}$),

де U_1 – розуміння місії, стратегічних цілей та завдань підприємства;

U_2 – здатність до гнучкого мислення в процесі обліково-аналітичного забезпечення стратегічного управління;

U_3 – здатність до розуміння цілей та завдань управлінського обліку в процесі тактичного планування та розвитку підприємства;

U_4 – усвідомлення особливостей функціонування підприємств у сучасних умовах господарювання;

U_5 – здатність до організації семінарів і кейсів для співробітників;

U_6 – навички співпраці з бізнес-середовищем.

Показник «Управлінські навички» $U^{(k)}$ для k -ого фахівця зі стратегічного управлінського обліку розраховується за формулою:

$$U^k = \sum_{i=1}^6 U_i^{(k)} \times w_{Ui}, \quad (5)$$

де $U_i^{(k)}$ – оцінка критерію U_i для k -ого фахівця зі стратегічного управлінського обліку;

w_{Ui} – вагомий коефіцієнт критерію U_i в системі U , де $\sum_{i=1}^6 w_{Ui} = 1$.

Критерій 5 – колективні навички ($K = \{K_1, K_2, \dots, K_6\}$),

де K_1 – участь у кадровому плануванні;

K_2 – стаж роботи на підприємстві;

K_3 – проходження навчання щодо підвищення професійної підготовки;

K_4 – відвідування семінарів, курсів відповідно займаних посаді;

K_5 – дисциплінованість;

K_6 – демонстрація поваги до індивідуального та культурного різноманіття.

Показник колективних навичок $K^{(k)}$ для k -ого фахівця зі стратегічного управлінського обліку розраховується за формулою:

$$K^k = \sum_{i=1}^6 K_i^{(k)} \times w_{Ki}, \quad (6)$$

де $K_i^{(k)}$ – оцінка критерію k_i для k -ого фахівця зі стратегічного управлінського обліку;

w_{Ki} – вагомий коефіцієнт критерію k_i в системі K , де $\sum_{i=1}^6 w_{Ki} = 1$.

Критерій 6 – показник «Фахівець зі стратегічного управлінського обліку очима керівника підприємства» ($V_r = \{V_{r1}, V_{r2}, \dots, V_{r5}\}$),

де V_{r1} – знання специфіки, особливостей діяльності підприємства;

V_{r2} – вміння працювати як самостійно, так і в команді;

V_{r3} – прояв самостійності і відповідальності у професійній роботі;

V_{r4} – прояв професійної поваги до етичних принципів;

V_{r5} – вміння мінімізувати конфлікти.

Показник «Фахівець зі стратегічного управлінського обліку очима керівника підприємства» $V_r^{(k)}$ для k -ого фахівця зі стратегічного управлінського обліку знаходиться за формулою:

$$V_r^k = \sum_{i=1}^5 V_{ri}^{(k)} \times w_{vri} \quad (7)$$

де $V_{ri}^{(k)}$ – оцінка критерію V_{ri} для k -ого фахівця зі стратегічного управлінського обліку;

w_{vri} – вагомий коефіцієнт критерію V_{ri} в системі V_r , де $\sum_{i=1}^5 w_{vri} = 1$.

Результати оцінювання можуть бути представлені у табличній формі (табл. 1).

Як зазначають зарубіжні фахівці, на поточному рівні розвитку технологій процес обробки інформації і представлення результатів має проходити під контролем і за участю фахівця, який володіє відповідним набором компетенцій [13; 14]. Але крім облікових та аналітичних компетенцій, що включають уміння працювати з інформацією (характерних для обліково-аналітичної роботи) для ефективного представлення інформації необхідно, щоб фахівець мав також і навички візуальної комунікації і візуальної грамотності в умовах постійно зростаючої інформаційного навантаження і загального підвищення частки візуалізованої інформації в інформаційному просторі. Така компетенція дозволяє сформувати як стійкість до змін в рамках професійної діяльності, так і вибудувати особисту стійкість до змін. Також актуальними видаються компетенції фахівця зі стратегічного управлінського обліку, які формують здатності виявляти неявну інформацію,

компенсувати відсутню інформацію, генерувати нові знання задля елімінування невизначеності та ризику в процесі прийняття стратегічних управлінських рішень менеджерами та керівниками.

Таблиця 1 – Результати оцінювання загальної компетентності фахівця зі стратегічного управлінського обліку (шаблон)

Назва підприємства	
ППБ фахівця зі стратегічного управлінського обліку	
Складові компетентності	Компетентність фахівця зі стратегічного управлінського обліку оцінена у балах
Пізнавальна мотивація (М)	
Професійні навички (Р)	
Міжособистісні й комунікативні навички (L)	
Управлінські навички (U)	
Колективні навички (К)	
Показник «Фахівець зі стратегічного управлінського обліку очима керівника підприємства» (V_r)	
Загальна оцінка	

Фахівці зі стратегічного управлінського обліку мають взаємодіяти з іншими фахівцями, які забезпечують процеси стратегічного управління, тому мають бути наділені певними специфічними правами, наприклад: доступом до всієї інформації, в тому числі і до інформації конфіденційного характеру; правом підготовки своєї особливої думки з аналітично обґрунтованими застереженнями; правом відстрочення прийняття рішення з метою його професійної підготовки. Регламентація такої співпраці може бути здійснена на основі Методичних рекомендацій щодо функціональних обов'язків фахівця зі стратегічного управлінського обліку.

Висновки. Запропонований методичний підхід до оцінювання загальної компетентності фахівців зі стратегічного управлінського обліку є універсальним і може бути адаптований для використання на підприємствах будь-якої організаційно-правової форми та галузі. Цінність методичного підходу полягає в тому, що він не тільки надасть можливість керівникам та менеджерам підприємств оцінювати компетентність кадрового забезпечення стратегічного управлінського обліку на основі ключових складових загальної компетентності фахівця зі стратегічного управлінського обліку, але й створює інноваційний інструментарій підвищення ефективної стратегічного управління підприємством в цілому.

Література

1. Бондар М. І. Концептуальні підходи щодо розвитку бухгалтерського обліку в Україні. *Роль і місце бухгалтерського обліку, контролю й аналізу в розвитку економічної науки та практики*: матеріали міжн. наук.-практ. конф. (Київ, 12 лютого 2010 р.). Київ : КНЕУ. С. 21–24.
2. Вахрушина М. А. Проблемы и перспективы развития российского управленческого учета. *Международный бухгалтерский учет*. 2014. № 33(327). С. 13–23.
3. Попович В. І. Теоретичні основи організації стратегічного обліку на підприємствах. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування*. 2013. № 1(61). С. 187–192.
4. Пилипенко А. А. Організація обліково-аналітичного забезпечення стратегічного розвитку підприємства : монографія. Харків : ХНЕУ, 2007. 276 с.
5. Райан Б. Стратегический учет для руководителя. Пер. с англ. / ред. В. А. Микрюкова. Москва : Аудит, 1998. 616 с.
6. Уорд К. Стратегический управленческий учет / Пер. с англ. Москва : Олимп-Бизнес, 2002. 448 с.
7. Белоусова І. К. Розвиток бухгалтерської професії як важливий чинник подолання економічної кризи в Україні. *Бухгалтерський облік і аудит: науково-практичний журнал*. 2009. № 5. С. 4–12.
8. Бутинець Ф. Ф., Давидюк Т. В., Малюга Н. М., Чижевська Л. В. Бухгалтерський управлінський облік : підручник / ред. Ф. Ф. Бутинець. Житомир : ПП «Рута», 2002. 480 с.
9. Голов С. Ф. Управлінський облік. Киев : Лібра, 2006. 704 с.

10. Єршова Н. Ю. Детермінанта професійної компетентності фахівця з управлінського обліку. *Економіка, фінанси, бухгалтерський облік: сучасний стан і перспективи розвитку: матеріали міжн. наук.-практ. конф.* (Полтава, лютого 2017 р.). Полтава, 2017. С. 21–24.
11. Пушкар М. С. Тенденції та закономірності розвитку бухгалтерського обліку в Україні (теоретико-методологічні аспекти) : монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 1999. 424 с.
12. Davenport T., Harris J., De Long D., Jacobson A. Data to Knowledge to Results: building an analytic capability. *California management review*. 2001. Vol. 41(2). P. 117–138.
13. Ittner C. D., Larcker D. F. Moving from Strategic Measurement to Strategic Data Analysis. Chapman C.S. (ed.). *Controlling Strategy*. Oxford University Press. 2006. № 12(2). P. 86–106.
14. Hemmingway C. Developing Information Capabilities. Analytics to Action research project, Cranfield School of Management. *Oxford University Press*. 2010. № 8(1). P. 92–107.
15. Універсальний словник-енциклопедія / Гол. ред. ради академік НАНУ М. Попович. 4-те вид., виправл., доп. Львів : ТЕКА, 2006. 205 с.
16. Прахалад К. К., Хамел Г. Ключевые компетенции корпораций. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент*. 2003. № 3. С. 18–23.
17. Андреев А. Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа. *Педагогика*. 2005. № 4. С. 19–27.
18. Макаров А. С., Максимов А. Г., Леонова Л. А., Шарунина А. В. Формирование многофакторных критериев оценки состоятельности организации с использованием МАИ и эконометрики. *Экономический анализ: теория и практика*. 2010. № 30. С. 32–40.
19. Гмурман В. Е. Теория вероятностей и математическая статистика : учебник. Москва : Высшая школа, 1977. 215 с.

References

1. Bondar, M. I. (2010). Conceptual approaches to the development of accounting in Ukraine ["Konceptual'ni pidxody`shhodo rozvytku buxgalters'kogo obliku v Ukrayini"]. *Zbirnik materialiv mizhnarodnoi naukovo-praktichnoi konferencii* "The role and place of accounting, control and analysis in the development of economic science and practice". Kyiv: KNEU, pp. 21–24.
2. Vahrushina, M. A. (2014). Problems and prospects for the development of Russian management accounting ["Problemy i perspektivy razvitiya rossijskogo upravlencheskogo ucheta"] *Mezhdunarodnyj buhgalterskij uchet*, 33(327), pp. 13–23.
3. Popovich, V. I. (2013). Theoretical foundations of organization of strategic accounting at enterprises ["Teoretychni osnovy`organizaciyi strategichnogo obliku na pidpryemstvah"] *Visnik Nacional'nogo universitetu vodnogo gospodarstva ta prirodozashchuvannya*, 1(61), pp. 187–192.
4. Pilipenko, A. A. (2007). *Organization of accounting and analytical support of strategic development of the enterprise* ["Organizacija oblikovo-analitichnogo zabezpechennja strategichnogo rozvitku pidpriemstva"]. Kharkiv: HNEU.
5. Rajan, B. (1998). *Strategic accounting for the head* ["Strategicheskij uchet dlja rukovoditelja"]. Moskva: Audit.
6. Uord, K. (2002). *Strategic management accounting* ["Strategicheskij upravlencheskij uchet"]. Moskva: Olimp-Biznes.
7. Belousova, I. K. (2009). The development of the accounting profession as an important factor in overcoming the economic crisis in Ukraine ["Rozvytok bukhgalters'koi profesii iak vazhlyvyj chynnyk podolannya ekonomichnoi kryzy v Ukraini"]. *Bukhgtalters'kyj oblik i audyt: naukovo-praktychnyj zhurnal*, 5, pp. 4–12.
8. Butynets, F. F., Davydiuk, T. V., Maliuha, N. M. and Chyzhevska, L. V. (2002). *Accounting management* ["Bukhgtalterskyi upravlinskyi oblik"]. Zhytomyr: Ruta.
9. Holov, S. F. (2003). *Managerial Accounting* ["Upravlinskyi oblik"]. Kyiv: Libra.
10. Yershova, N. Yu. (2017). Determinant of professional competence of manager of accounting ["Determinanta profesijnoyi kompetentnosti faxivcyia z upravlins'kogo obliku"]. *Zbirnik materialiv mizhnarodnoi naukovo-praktichnoi konferencii* "Ekonomika, finansy, bukhgtalters'kyj oblik: suchasnyj stan i perspektyvy rozvytku". Poltava, pp. 21–24.
11. Pushkar, M. S. (1999). *Trends and regularities of accounting development in Ukraine (theoretical and methodological aspects)* ["Tendencii ta zakonornosti rozvitku buhgalters'kogo obliku v Ukraini (teoretiko-metodologichni aspekti)"]. Ternopil': TNEU.

12. Davenport, T., Harris, J., De Long, D. and Jacobson, A. (2001). Data to Knowledge to Results: building an analytic capability. *California management review*, 41(2), pp. 117–138.
13. Ittner, C. D. and Larcker, D. F. (2006). Moving from Strategic Measurement to Strategic Data Analysis. Chapman C.S. (ed.). *Controlling Strategy*. Oxford University Press, 12(2), pp. 86–106.
14. Hemmingway, C. (2010). Developing Information Capabilities. Analytics to Action research project. *Cranfield School of Management*. Oxford University Press, 8(1), pp. 92–107.
15. *Universal Dictionary-Encyclopedia* [“Universal’nyj slovnyk-entsyklopediia”]. (2006). Kyiv: «TEKA».
16. Prahalad, K. K. and Hamel, G. (2003). Key Corporate Competences [“Kljuchevye kompetencii korporacij”]. *Vestnik S.-Peterburgskogo un-ta. Ser. Menedzhment*, 3, pp. 18–23.
17. Andreev, A. L. (2005). Competence paradigm in education: the experience of philosophical and methodological analysis [“Kompetentnostnaja paradigma v obrazovanii : opyt filosofsko-metodologicheskogo analiza”]. *Pedagogika*, 4, pp. 19–27.
18. Makarov, A. S., Maksimov, A. G., Leonova, L. A. and Sharunina, A. V. (2010). Formation of multi-factor criteria for assessing the viability of the organization using the MAI and econometrics [“Formirovanie mnogofaktornykh kriteriev ocenki sostojatel'nosti organizacii s ispol'zovaniem MAI i jekonometriki”]. *Jekonomicheskij analiz: teorija i praktika*, 30, pp. 32–40.
19. Gmurman, V. E. (1977). *Theory of Probability and Mathematical Statistics* [“Teorija verojatnostej i matematicheskaja statistika ”]. Moscow: Vysshaja shkola.

Стаття надійшла до редакції 25.11.2018.